



C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4^e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

George Court,

plaignant,

et

Section locale 879 de la Fraternité internationale des Teamsters,

intimée.

Dossier du Conseil : 27119-C

Référence neutre : 2011 CCRI 567

Le 7 février 2011

Le Conseil était composé de M^e William G. McMurray, Vice-président, ainsi que de MM. Patrick Heinke et John Bowman, Membres. Une audience a été tenue à Toronto (Ontario), les 7 et 8 décembre 2009, et du 20 au 22 avril 2010.

Ont comparu

M. George Court, en son propre nom;

M^e G. James Fyshe, pour la section locale 879 de la Fraternité internationale des Teamsters.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M. John Bowman, Membre.

Canada

I – Introduction

[1] M. George Court (le plaignant) travaillait comme camionneur pour John Grant Haulage Itée (l'employeur). La section locale 879 de la Fraternité internationale des Teamsters (le syndicat) est l'agent négociateur accrédité des employés de l'unité de négociation.

[2] Le 24 octobre 2008, le plaignant a déposé une plainte auprès du Conseil, dans laquelle il alléguait que le syndicat avait manqué au devoir de représentation juste auquel il est tenu en vertu de l'article 37 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*). Le plaignant alléguait que le syndicat avait agi de manière arbitraire et discriminatoire, et de mauvaise foi, en ne le représentant pas de manière adéquate relativement à un certain nombre de griefs, y compris un grief de congédiement, qu'il avait présentés en juillet 2008.

II – Contexte

[3] Le Conseil a entendu les témoignages de quatre témoins : M. George Court, le plaignant, M. Ralph Shepley, directeur général de John Grant Haulage Itée, M. Bob Gaumont, un délégué syndical, employé chez John Grant Haulage Itée, et M. Ernie Bishop, représentant syndical de la section locale 879 de la Fraternité internationale des Teamsters (la section locale 879). Les paragraphes qui suivent constituent un résumé des témoignages livrés par ceux-ci, de même que des éléments de preuve documentaires fournis par les parties.

[4] L'employeur est un transporteur de vrac dont les camions transportent principalement des matériaux utilisés dans la fabrication du ciment et de la résine. Le plaignant avait été embauché en février 2008. Il avait terminé sa période probatoire et était devenu membre du syndicat le 24 mars 2008.

[5] La section locale 879, établie à Hamilton en Ontario, est accréditée pour représenter les employés de John Grant Haulage Itée. Sur le lieu de travail, il y a un délégué syndical en chef, qui est assisté par les autres délégués syndicaux de l'établissement. Le rôle des délégués est de recevoir les griefs des employés, de faire enquête sur les griefs au besoin et de tenir une rencontre au premier palier de

la procédure de règlement des griefs avec la direction. L'employé s'estimant lésé peut être présent ou non lors de la rencontre au premier palier, selon sa disponibilité. Au cours de l'année 2008, des élections visant à pourvoir le poste de délégué syndical en chef avaient eu lieu. M. Bob Gaumont et M. Jeff Seaton ont tous deux occupé le poste de délégué syndical en chef lors de la période visée par la plainte.

[6] Le syndicat emploie des représentants syndicaux, à temps plein, responsables d'offrir des services aux membres des unités de négociation auxquelles ils sont attitrés. Les représentants syndicaux assistent aux rencontres à compter du deuxième palier de la procédure de règlement des griefs et, de concert avec les dirigeants de la section locale, tranchent la question de savoir si les griefs seront renvoyés à l'arbitrage, réglés ou retirés. M. Ernie Bishop était le représentant syndical responsable de l'unité de négociation en place chez John Grant Haulage ltée en 2008.

[7] L'article 8 de la convention collective régissant les parties fait état de la procédure de règlement des griefs à cet établissement. Un employé est d'abord censé discuter du problème avec un superviseur avant de présenter un grief officiel. Le premier palier de la procédure de règlement des griefs doit être lancé « dans les cinq (5) jours... suivant les faits ayant donné lieu à la plainte, ou la connaissance de ceux-ci par l'employé » (traduction).

[8] Le Conseil a entendu des témoignages détaillés concernant 13 griefs présentés par le plaignant entre avril et août 2008 (le plaignant a allégué qu'il y avait d'autres griefs auxquels le syndicat n'avait pas donné suite, mais ceux-ci ne sont pas pertinents relativement à la plainte). Le Conseil a entendu des témoignages concernant les griefs suivants :

le grief n° 06800, daté du 25 avril 2008, concernant une retenue d'une demi-heure sur le chèque de paye du plaignant;

le grief n° 06802, daté du 9 mai 2008, concernant une suspension d'une journée imposée au plaignant pour n'avoir apparemment pas respecté la politique de l'entreprise;

le grief n° 06796, daté du 5 juin 2008, concernant une retenue de 15 minutes sur le chèque de paye du plaignant;

le grief n° 06804, daté du 10 juin 2008, concernant la répartition du travail selon l'ancienneté;

le grief n° 05581, daté du 18 juin 2008, concernant une suspension de trois jours imposée au plaignant pour avoir apparemment usé de violence verbale envers la répartitrice;

le grief n° 05582, daté du 20 juin 2008, concernant des allégations de harcèlement formulées par le plaignant contre des superviseurs et la répartitrice;

le grief n° 05580, daté du 11 juillet 2008, concernant le fait que l'employeur l'avait renvoyé à la maison cette journée-là, après qu'il s'était rapporté au travail;

le grief n° 05578, daté du 11 juillet 2008, concernant 15 minutes de paye qui lui étaient censément dues pour la journée du 4 juillet 2008;

le grief n° 05583, daté du 11 juillet 2008, concernant une réprimande adressée au plaignant pour avoir apparemment falsifié un carnet de route;

le grief n° 05594, daté du 28 juillet 2008, concernant le congédiement du plaignant ce même jour;

le grief n° 05593, daté du 28 juillet 2008, concernant la répartition du travail selon l'ancienneté;

le grief n° 06956, daté du 28 juillet 2008, concernant l'indemnité de vacances qui devait censément être versée au plaignant sur son dernier chèque de paye;

le grief n° 06957, daté du 1^{er} août 2008, concernant la rémunération pour la journée où le plaignant avait été suspendu (le 11 juillet 2008).

[9] Le plaignant a témoigné qu'il avait donné les neuf premiers griefs de la liste ci-dessus à un délégué syndical, pour que ce dernier les présente en son nom. Les quatre derniers griefs ont été déposés par le plaignant au bureau de la section locale du syndicat à Hamilton, en Ontario, le ou vers le 1^{er} août 2008.

[10] Le grief n° 06800 avait fait l'objet de discussions lors de la rencontre d'examen des griefs du 20 juin 2008, à laquelle le plaignant, un délégué syndical et l'employeur étaient présents. Le grief avait été réglé en raison de l'entente selon laquelle l'employeur paierait au plaignant la demi-heure que ce dernier sollicitait. Lorsque le plaignant avait reçu son chèque de paye après cette rencontre, il avait remarqué que le montant avait été ajouté, puis retenu sur sa rémunération. Le syndicat avait, de nouveau, soulevé la question auprès de l'employeur lors d'une rencontre tenue le 28 juillet 2008 et l'affaire avait été réglée moyennant le versement par l'employeur de la somme due au plaignant.

[11] Le grief n° 06802 faisait suite à une suspension d'une journée imposée au plaignant. Le plaignant était revenu à l'établissement de l'entreprise avec un camion chargé, après avoir été incapable de communiquer avec l'employeur par radio. L'employeur lui avait imposé une suspension d'une journée, pour manquement à la politique énoncée dans le manuel des politiques de l'entreprise. Le plaignant était censé appeler l'employeur par téléphone s'il y avait un problème avec la radio, au lieu de ramener un camion complètement chargé dans la cour de l'employeur. Le plaignant a témoigné que, lorsqu'il était retourné à l'établissement de l'entreprise, il avait remarqué que le cordon de la radio était débranché. Le grief avait fait l'objet de discussions lors d'une rencontre d'examen des griefs tenue le 28 juillet 2008 et avait été rejeté par l'employeur. Le syndicat avait conclu que le plaignant avait enfreint la politique de l'entreprise et avait avisé le plaignant, dans une lettre datée du 5 août 2008, qu'il avait retiré le grief.

[12] Le grief n° 06796 portait sur une retenue de 15 minutes de temps supplémentaire sur la paye du plaignant. Le plaignant avait lavé son camion après la fin de son quart de travail et avait présenté une demande de rémunération des heures supplémentaires pour le temps qu'il y avait consacré. Le temps supplémentaire n'avait pas été payé par l'employeur, au motif que le plaignant aurait dû demander la permission avant de laver son véhicule en temps supplémentaire. Le syndicat avait retiré le grief au premier palier de la procédure, parce qu'il souscrivait à l'interprétation par l'employeur de sa pratique antérieure. Le syndicat n'a pas fourni de preuve démontrant qu'il avait avisé le plaignant de ce retrait.

[13] Le grief n° 06804 avait été présenté lorsque le plaignant s'était senti préoccupé par le fait que des camionneurs ayant moins d'ancienneté que lui se soient fait attribuer du travail alors qu'il était à son domicile. Le plaignant a témoigné qu'il avait soulevé la question auprès d'un délégué syndical auparavant, mais qu'aucune mesure n'avait été prise. Le grief a été présenté après que le plaignant eut approché un autre délégué. Il était allégué dans le grief que des camionneurs avaient été affectés avant le plaignant, sans égard à l'ancienneté, à différentes dates en avril et en mai ainsi que les 2 et 4 juin 2008. Le grief avait fait l'objet de discussions lors d'une rencontre entre le syndicat et l'employeur le 28 juillet 2008 et avait été rejeté par l'employeur. Le syndicat avait conclu que le grief avait été présenté à l'extérieur du délai prescrit, puisqu'il se rapportait à des événements qui s'étaient

produits plus de cinq jours avant la présentation du grief. Le syndicat avait avisé le plaignant, dans une lettre datée du 5 août 2008, qu'il avait retiré le grief.

[14] Le grief n° 05581 avait été présenté en réponse à une suspension de trois jours qui avait été imposée au plaignant parce qu'il aurait injurié une répartitrice. Les délégués syndicaux avaient interrogé la répartitrice, qui leur avait confirmé que le plaignant avait agi de manière abusive envers elle. Le grief avait fait l'objet de discussions lors des rencontres tenues le 20 juin et le 28 juillet 2008, et l'employeur avait maintenu sa position. Bien que le plaignant eût nié les accusations, le syndicat avait conclu, en se fondant sur son enquête, que le plaignant avait effectivement usé de violence verbale envers la répartitrice. Le syndicat avait avisé le plaignant, dans une lettre datée du 5 août 2008, qu'il avait retiré le grief.

[15] Le grief n° 05582 avait été présenté à la suite d'allégations du plaignant voulant qu'il ait été victime de harcèlement et de discrimination de la part de superviseurs et de répartiteurs de l'entreprise. Le 12 juin 2008, avant la présentation de ce grief, le plaignant avait envoyé une lettre à l'employeur dans laquelle il lui demandait de faire enquête sur certains incidents de harcèlement et de discrimination dont il était victime. L'entreprise avait renvoyé la question au comité mixte de santé et de sécurité pour enquête. Le comité est composé de représentants de la direction et des employés. Les deux représentants de l'employeur siégeant au comité étaient parmi les cadres visés par les accusations de harcèlement avancées par le plaignant. Le comité n'avait pas interrogé le plaignant avant de conclure son enquête. Le comité avait soumis un rapport le 29 juillet 2008, alors que le plaignant avait déjà été congédié. Le rapport indiquait que les allégations du plaignant n'étaient pas fondées. Le syndicat avait accepté le rapport du comité et, pour ce motif, avait avisé le plaignant, dans une lettre datée du 5 août 2008, qu'il avait retiré le grief.

[16] Le grief n° 05580 découlait d'un incident qui s'était produit le 9 juillet 2008, où on avait allégué que le plaignant n'avait pas répondu alors que l'employeur tentait de communiquer avec lui par radio. Plus tard ce même jour, le plaignant avait été convoqué à une rencontre pour discuter de l'incident. Bien que le plaignant ait témoigné qu'il avait reçu une réprimande écrite relativement à cet incident, celle-ci n'était pas incluse dans le dossier disciplinaire que l'employeur a déposé en preuve. Le plaignant avait été renvoyé chez lui peu après la rencontre. Le syndicat avait retiré le grief

au motif qu'il n'y avait pas de réprimande écrite au dossier du plaignant et parce qu'il avait cru comprendre que le plaignant avait reçu une indemnité équivalente à trente minutes de travail pour avoir été renvoyé chez lui hâtivement. Le syndicat avait avisé le plaignant, dans une lettre datée du 5 août 2008, qu'il avait retiré le grief.

[17] Le grief n° 05578 avait été présenté après que l'on eut retenu sur la paye du plaignant 15 minutes de temps supplémentaire pour un travail effectué le 4 juillet 2008. L'employeur avait refusé de payer le temps supplémentaire au motif que le plaignant n'avait pas obtenu de la répartition la permission de laver son camion aux frais de l'entreprise après la fin de son quart de travail. Le syndicat était préoccupé du fait que le montant avait été retenu sur la paye du plaignant, mais avait décidé de ne pas donner suite au grief, car il croyait que le plaignant aurait pu faire l'objet de mesures disciplinaires pour vol de temps si le montant n'avait pas été retenu. Le syndicat avait avisé le plaignant, dans une lettre datée du 5 août 2008, qu'il avait retiré le grief.

[18] Le grief n° 05583 avait été présenté à la suite d'une réprimande écrite adressée au plaignant le 11 juillet 2008. Celui-ci avait refusé de conduire un camion en particulier cette journée-là, car, selon lui, le climatiseur du camion ne fonctionnait pas, et il exerçait son droit de refus de travailler en cas de danger. L'employeur avait demandé au plaignant s'il avait mentionné le fait que le climatiseur ne fonctionnait pas dans son carnet de route, puisqu'il avait conduit le même camion le jour précédent, et il avait affirmé l'avoir fait. Le directeur avait demandé au plaignant d'aller chercher le carnet de route dans le camion, pendant qu'il allait en chercher une copie dans le bureau de l'entreprise. Le plaignant avait pris le carnet de route du camion et s'était dirigé vers le bureau de l'entreprise, où il aurait modifié le carnet de route et la copie, pour démontrer qu'il avait fait mention du fait que le climatiseur ne fonctionnait pas le jour précédent, alors qu'il ne l'avait pas fait. Le directeur avait vérifié la page du carnet de route, avant et après la manipulation de celui-ci, et avait pu confirmer qu'il y avait bel et bien eu modification. Le plaignant avait été renvoyé chez lui pendant que l'incident faisait l'objet d'une enquête et avait été réprimandé par écrit. Le syndicat avait examiné la preuve obtenue par l'employeur et avait conclu que le plaignant avait modifié le carnet de route. Le syndicat avait aussi tenu compte du fait que, selon les règles et règlements de l'entreprise, qui sont annexés à la convention collective, la falsification d'une carte de présence ou

d'un compte-rendu de parcours peut entraîner le congédiement dès la première infraction. Le syndicat avait avisé le plaignant, dans une lettre datée du 5 août 2008, qu'il avait retiré le grief.

[19] Le grief n° 05594 avait été présenté à la suite de la décision de l'employeur de congédier le plaignant. Le grief avait fait l'objet de discussions lors de la rencontre du 28 juillet 2008 entre le syndicat et l'employeur. Le plaignant avait été présent pendant une partie de la rencontre. Après avoir examiné la preuve de l'employeur, le syndicat était d'avis que le plaignant avait falsifié le carnet de route et que, compte tenu du fait que le plaignant avait antérieurement fait l'objet de mesures disciplinaires progressives, le congédiement de celui-ci était justifiable. Le syndicat avait décidé de retirer ce grief, pour les mêmes motifs pour lesquels il n'avait pas donné suite au grief n° 05583. Le syndicat n'avait pas précisément fait mention de ce grief dans les lettres qu'il avait envoyées au plaignant pour l'aviser du retrait des griefs; par contre, il semble que le syndicat avait examiné les griefs n°s 05583 et 05594 conjointement, puisqu'ils se rapportaient tous les deux au même événement.

[20] Le grief n° 05593 avait été présenté après le congédiement du plaignant. Le grief portait sur une allégation voulant que l'employeur ait appelé, avant le plaignant, des camionneurs qui avaient moins d'ancienneté que lui, à diverses dates en juin 2008 et le 2 juillet 2008. Le syndicat avait déterminé que le grief soulevait des événements qui avaient eu lieu au-delà du délai de cinq jours prévu à la convention collective. Aucune rencontre n'avait été tenue avec l'employeur concernant le grief; le syndicat n'avait pas discuté du grief avec le plaignant et il ne l'avait pas avisé de sa décision de ne pas y donner suite.

[21] Le grief n° 06956 avait aussi été présenté après le congédiement du plaignant. Ce dernier alléguait que le montant que l'employeur lui avait versé à titre d'indemnité de vacances, sur son dernier chèque de paye, n'était pas le bon. Le syndicat n'avait pas donné suite au grief, au motif que le formulaire de grief ne contenait aucun détail quant au fondement de la réclamation. Le syndicat n'avait pas avisé le plaignant du fait qu'il ne poursuivait pas le traitement du grief. En plus de ce grief, le plaignant avait également déposé une plainte auprès de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), le 18 août 2008. Le 15 janvier 2009, RHDCC

avait envoyé une lettre au plaignant, dans laquelle il rejetait sa plainte au motif que le montant que l'employeur lui avait payé à titre d'indemnité de vacances était correct.

[22] Le grief n° 06957, aussi présenté après le congédiement du plaignant, visait le paiement de l'équivalent de huit heures de salaire, pour la journée où le plaignant avait été initialement suspendu (le 11 juillet 2008). Le syndicat avait jugé que le grief serait rejeté, au motif que le plaignant avait effectivement été suspendu cette journée-là. Le syndicat estimait que l'employeur avait un motif valable pour imposer une mesure disciplinaire et que celui-ci n'avait donc pas à rémunérer le plaignant. Le syndicat n'avait pas tenu de rencontre avec l'employeur relativement à ce grief et n'avait pas avisé le plaignant qu'il retirait le grief.

[23] Dans son témoignage, le plaignant a déclaré qu'après avoir présenté le grief concernant la demi-heure de paye (le grief n° 06800), il s'était senti pris pour cible par l'employeur. Le plaignant a aussi témoigné que, bien que les délégués syndicaux lui aient mentionné qu'il pouvait présenter des griefs concernant diverses questions, il estimait que le syndicat ne faisait pas enquête sur les préoccupations qu'il soulevait et que celui-ci omettait souvent de communiquer avec lui pour l'informer de la situation, une fois que les griefs avaient été présentés. Le plaignant est devenu frustré contre le syndicat, et l'absence de progrès concernant les problèmes qu'il avait soulevés l'a rendu impatient.

[24] Les témoins du syndicat et de l'employeur ont témoigné au sujet des rencontres du 20 juin, du 9 juillet et du 28 juillet 2008, auxquelles étaient présents le plaignant, de même que des représentants du syndicat et de l'employeur. Ils ont déclaré que le plaignant avait un comportement perturbateur lors de ces rencontres, qu'il interrompait fréquemment les représentants de l'employeur et qu'il quittait les rencontres avant qu'elles soient terminées. Lors de l'une de ces rencontres, un délégué syndical avait dit au plaignant de « se la fermer » (traduction). Il a été allégué que, à la rencontre du 28 juillet 2008, alors que l'on discutait de la suspension du plaignant pendant l'enquête, celui-ci avait accusé le propriétaire de l'entreprise, qui était présent lors de la rencontre, de mentir. La rencontre avait pris fin peu après, et le plaignant avait été avisé qu'il était congédié. Pour l'essentiel, le plaignant n'a pas contesté ces allégations, mais a soutenu que le Conseil devrait porter son

attention sur la conduite du syndicat, et non pas sur la manière dont il se serait comporté lors de ces rencontres.

[25] Le Conseil a entendu de nombreux témoignages quant aux événements ayant conduit à la rencontre du 28 juillet 2008. Le représentant syndical a déclaré dans son témoignage qu'il avait appelé le plaignant plus tôt ce jour-là pour revoir les griefs avec lui. Le plaignant lui avait mentionné qu'il n'était pas prêt à lui parler à ce moment-là, car il devait aller chercher ses notes. En conséquence, le représentant syndical n'avait pu parlé au plaignant que peu de temps avant la rencontre. Une brève rencontre avait eu lieu dans le stationnement de l'entreprise. Le plaignant avait demandé à ce que sa fiancée l'accompagne à la rencontre. Le syndicat avait refusé la demande. Le représentant syndical n'avait pas de copies de tous les griefs qui avaient été présentés. La rencontre avec l'employeur a débuté. Avant d'entamer les discussions au sujet d'autres griefs, le propriétaire de l'entreprise avait interrompu la rencontre et avait avisé le plaignant qu'il était congédié. Le plaignant avait quitté la rencontre et avait été escorté à l'extérieur de l'immeuble par le représentant syndical. La rencontre avait ensuite repris et certains des autres griefs présentés par le plaignant avaient fait l'objet de discussions en son absence.

[26] Au même moment où le plaignant avait déposé sa plainte de manquement au devoir de représentation juste en vertu de l'article 37 du *Code*, il avait aussi déposé une plainte distincte contre l'employeur, dans laquelle il alléguait que celui-ci avait contrevenu à l'article 147 du *Code* en le congédiant pour s'être prévalu de son droit de refus de travailler en cas de danger (dossier du Conseil n° 27121-C). Cette plainte a été instruite par un autre banc du Conseil et a été tranchée avant la fin de l'audience relative à la présente affaire.

[27] Dans sa décision *George Court*, 2010 CCRI 498, le Conseil a conclu que l'employeur avait contrevenu à l'article 147 du *Code*. Le banc du Conseil a aussi conclu que le plaignant avait modifié le carnet de route, comme l'avait allégué l'employeur. Compte tenu de ces conclusions, le Conseil n'a pas ordonné à l'employeur de réintégrer le plaignant, mais lui a ordonné de l'indemniser pour une période d'un peu plus de trois mois, à compter de la date d'effet du congédiement de celui-ci.

III – Position des parties

A – Le plaignant

[28] Le plaignant a soutenu que le syndicat n'avait pas fait d'efforts raisonnables pour le représenter une fois que les griefs avaient été présentés. Le plaignant a allégué que le syndicat n'avait pas fait enquête sur les griefs, qu'il avait fait preuve d'une attitude « négligente » à son égard, qu'il ne lui avait pas expliqué les motifs pour lesquels il avait retiré les griefs et qu'il ne lui avait pas donné la possibilité de réfuter la preuve de l'employeur sur laquelle il se fondait. Le plaignant a aussi soutenu que le représentant syndical ne l'avait pas bien préparé pour la rencontre d'examen des griefs du 28 juillet et n'avait pas communiqué avec lui suffisamment à l'avance de la rencontre pour lui donner une possibilité raisonnable de discuter des questions au préalable.

[29] À titre de mesure de redressement pour la violation alléguée à l'article 37 du *Code*, le plaignant a demandé que tous ses griefs, sauf ceux relatifs au congédiement et aux événements s'étant produits à compter du 11 juillet 2008, soient renvoyés à l'arbitrage et qu'on lui permette d'être représenté par l'avocat de son choix, aux frais du syndicat. Le plaignant a aussi sollicité une ordonnance prorogeant le délai de présentation de tous les griefs, une ordonnance enjoignant au syndicat de publier la décision du Conseil sur son site Web, une ordonnance enjoignant le remboursement de toutes les cotisations et honoraires qu'il a versés au syndicat ainsi qu'une ordonnance enjoignant au syndicat de lui faire des excuses par écrit. Le plaignant a reconnu que le Conseil avait examiné, dans le cadre de la plainte qu'il avait déposée contre son employeur, les questions liées à sa suspension du 11 juillet 2008 et à son congédiement subséquent, et a, par conséquent, admis que le Conseil lui avait accordé un redressement à cet égard dans *George Court*, précitée. Il a donc avisé le présent banc du Conseil, à l'étape des plaidoiries, qu'il ne demandait pas de mesures de redressement ou d'indemnités supplémentaires relatives à ces mêmes questions dans le cadre de la présente décision portant sur sa plainte contre son syndicat.

B – Le syndicat

[30] Le syndicat a soutenu qu'il n'avait pas agi de manière arbitraire ou discriminatoire, ou de mauvaise foi, dans sa représentation du plaignant. Le syndicat a soutenu que le Conseil n'avait pas à approuver la manière dont le syndicat avait traité un grief ou à se prononcer sur la vraisemblance du bien-fondé d'un grief. Le Conseil doit plutôt examiner le processus que le syndicat a suivi pour parvenir à ses décisions concernant les griefs. Le syndicat a soutenu qu'il avait fait enquête sur les griefs avant de prendre sa décision. Dans le cas des griefs relatifs aux mesures disciplinaires, c'est à dire les deux suspensions et le congédiement, le syndicat avait conclu que le plaignant avait commis des gestes pour lesquels il avait été puni et que les sanctions imposées par l'employeur étaient cohérentes avec le principe des mesures disciplinaires progressives. Les décisions prises par le syndicat quant à ces griefs n'étaient pas arbitraires.

[31] Le syndicat a de plus prétendu que, avant qu'il n'ait pris une décision définitive concernant les divers griefs, le représentant syndical avait obtenu des renseignements de la part des délégués syndicaux qui avaient traité chacun des griefs ainsi que la preuve documentaire fournie par l'employeur. Le représentant syndical avait pris des décisions motivées concernant les divers griefs, en se fondant sur cette preuve. Le syndicat a aussi soutenu que le plaignant n'avait pas coopéré avec lui pour l'aider dans le traitement de ses griefs, et a fait état de son comportement perturbateur lors des rencontres d'examen des griefs et de son refus de parler au représentant syndical lorsque celui-ci l'avait appelé avant la rencontre du 28 juillet 2008.

IV – Analyse et décision

[32] Le plaignant allègue que le syndicat a contrevenu à l'article 37 du *Code*, qui se lit comme suit :

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[33] Bien que le plaignant ait soutenu que le syndicat avait agi de manière arbitraire et discriminatoire, et de mauvaise foi, dans le traitement de ses divers griefs, l'élément central de sa

plainte était que le syndicat l'avait représenté de manière arbitraire. Il a allégué que le syndicat n'avait pas fait enquête sur ses griefs de manière appropriée, n'avait pas communiqué avec lui au cours de la procédure de règlement des griefs et ne lui avait pas fourni d'explications adéquates concernant ses décisions de ne pas donner suite à plusieurs de ses griefs. Ces questions se rapportent toutes à la question de savoir si le syndicat a agi de manière arbitraire dans sa représentation du plaignant.

[34] Les employés n'ont pas le droit absolu de faire porter leurs griefs à l'arbitrage. En règle générale, le Conseil examine le processus suivi par le syndicat pour parvenir à sa décision de ne pas renvoyer un grief en particulier à l'arbitrage. Tant que le syndicat prend une décision motivée, qui repose sur une enquête quant au bien-fondé de l'affaire et une appréciation de la preuve pertinente, le Conseil ne conclura pas que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste en vertu de l'article 37 du *Code* (voir *Virginia McRae Jackson*, 2004 CCRI 290, paragraphes 19 et 33).

[35] Dans la présente affaire, selon les témoignages entendus par le Conseil, avant de parvenir à sa décision concernant les divers griefs du plaignant, le représentant syndical avait parlé aux délégués syndicaux qui avaient mené les enquêtes initiales sur les griefs, avait examiné la preuve qu'il avait obtenue de l'employeur, y compris les documents pertinents, et avait ensuite pris une décision quant au bien-fondé des griefs. Bien que la conduite du syndicat comportait certaines lacunes, le Conseil ne peut conclure que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste en vertu de l'article 37 du *Code*.

[36] À titre d'exemple, pour les griefs relatifs aux mesures disciplinaires majeures, soit la suspension d'une journée, la suspension de trois journées et le congédiement du plaignant, le syndicat a pris sa décision de ne pas poursuivre le traitement des griefs après avoir examiné la preuve pertinente. Dans le premier cas, il n'était pas contesté que le plaignant était retourné à la cour de l'employeur avec un camion complètement chargé, plutôt que de livrer le chargement au client. Bien que le plaignant ait soutenu qu'il n'avait pas reçu suffisamment de formation, le syndicat a conclu, compte tenu de la formation qu'il avait reçue et de la politique énoncée dans le manuel des politiques de l'entreprise dont le plaignant avait reçu une copie, que le plaignant avait enfreint la politique de l'entreprise et que les mesures disciplinaires étaient appropriées. La suspension de trois jours concernait une

allégation selon laquelle le plaignant avait usé de violence verbale envers une répartitrice. Bien que le plaignant ait nié l'allégation, les délégués ont interrogé l'employée ayant porté plainte et ont conclu que son récit était crédible. Pour ce motif, le syndicat n'avait pas renvoyé l'affaire à l'arbitrage. En ce qui concerne le grief de congédiement, bien que le plaignant ait nié l'allégation voulant qu'il ait falsifié le carnet de route, l'employeur avait présenté des éléments de preuve qui jetaient un certain doute sur la version des faits du plaignant. Le syndicat a conclu qu'il était probable que le plaignant avait falsifié le carnet de route et que, compte tenu des mesures disciplinaires antérieures prises dans une période relativement courte, le congédiement n'était pas une sanction excessive. Selon le Conseil, l'appréciation des griefs par le syndicat n'était pas déraisonnable et reposait, dans chacun des cas, sur un examen équitable de la preuve.

[37] Bien qu'il ne puisse conclure que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste, le Conseil comprend pourquoi le plaignant était frustré par la manière dont le syndicat a traité ses divers griefs. Globalement, le syndicat n'a pas fait un très bon travail pour garder le plaignant informé de l'évolution de ses griefs. De plus, il n'a pas expliqué au plaignant les motifs pour lesquels il ne donnait pas suite à plusieurs de ses griefs. Le syndicat ne gagnera aucun prix pour la qualité de la représentation offerte au plaignant, mais le rôle du Conseil n'est pas d'agir à titre de responsable du contrôle de la qualité, mais plutôt de se pencher sur la question relativement étroite de savoir si la conduite du syndicat était arbitraire, discriminatoire, ou empreinte de mauvaise foi.

[38] Le Conseil conclut aussi que le plaignant a nui à sa propre cause ainsi qu'au syndicat à diverses étapes du processus. Le Conseil convient que le plaignant a parfois agi de manière perturbatrice lors des rencontres d'examen des griefs et qu'il n'a pas suivi les conseils du syndicat lors de ces rencontres. Le Conseil conclut également que le plaignant aurait dû coopérer davantage avec le représentant syndical, lorsque celui-ci l'a appelé le 28 juillet 2008 pour discuter de ses divers griefs avant la rencontre qui se tenait plus tard ce jour-là. Comme le Conseil l'a mentionné dans *Virginia McRae Jackson*, précitée :

[15] Le devoir de représentation juste du syndicat suppose que les employés fassent le nécessaire pour protéger leurs propres intérêts... Ils doivent coopérer avec le syndicat durant toute la procédure de règlement des griefs, par exemple en lui fournissant les renseignements nécessaires à son enquête sur le grief...

[16] Les employés doivent aussi se conformer aux conseils du syndicat sur la façon de se comporter durant la procédure de règlement des griefs...

[39] Pour les motifs exposés ci-dessus, le Conseil conclut que le syndicat n'a pas agi de manière arbitraire, discriminatoire, ou de mauvaise foi, dans sa représentation du plaignant et qu'il n'a pas manqué au devoir de représentation juste auquel il est tenu en vertu de l'article 37 du *Code*. La plainte est par conséquent rejetée.

[40] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

*Traduction certifiée conforme
Communications*

William G. McMurray
Vice-président

John Bowman
Membre

Patrick Heinke
Membre